

8. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — С. 165.

9. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 36. — С. 266.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2006

УДК 657.22

О. К. Чуднова, асистент
кафедри обліку в бюджетних
і кредитних установах
та економічного аналізу КНЕУ

ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В статті розглянуті і проаналізовані основні складові системи оплати праці в Україні, зокрема мінімальна заробітна плата, яка займає особливе місце в організації оплати праці, та відмічені основні умови успішного функціонування ринкового механізму в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: заробітна плата, організація оплати праці, мінімальна заробітна плата, робоча сила.

Заробітна плата є одним з компонентів добробуту населення. Ефективність праці багато в чому визначається його оплатою. При правильній організації заробітна плата забезпечує прямий та безпосередній зв'язок доходів з кількістю та якістю використаної праці. Саме за допомогою заробітної плати оцінюється і кваліфікація робітників, і обсяг, якість вироблених матеріальних благ. Праця керівників, спеціалістів та службовців оцінюється опосередковано, виходячи з результатів роботи підприємств чи виробничих підрозділів. Заробітна плата — найбільш мобільна та гнучка форма в загальній системі розподілу. Будучи частиною національного доходу, яка виражена в грошовій формі, заробітна плата формується і функціонує відповідно процесам, які проходять в державі, відображає їх.

Існують наступні принципи організації оплати праці:

1. Оплата праці найманого працівника здійснюється за результатами затраченої праці, її кількості і якості з врахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Форми, системи і розмір оплати встановлюється підприємством самостійно.

2. Розмір оплати праці найманого працівника за фактично виконану повну місячну норму праці (робочого часу) не може бути нижчою за встановлену державою мінімальну заробітну плату.

3. Заробітна плата виплачується готівкою, банківськими чеками, через ощадний банк або формами.

4. Співвідношення середньої заробітної плати між галузями за їх основною діяльністю встановлює Кабінет Міністрів України.

5. Робітники, які працюють за сумісництвом отримують заробітну плату за фактично виконану роботу.

6. Оплата праці робітників регулюється прибутковим податком.

Заробітна плата виконує три основні і ряд менш значущих функцій. Основні функції заробітної плати такі: стимулювання високопродуктивної праці, відтворювальна і соціальна функції. При послабленні однієї з них послаблюється дія інших. Відповідно, визначення їх взаємозв'язку та пропорційності — важлива умова мотивації високопродуктивної праці.

Аналіз системи організації оплати праці в Україні в умовах централізованої системи управління, яка діяла багато років, свідчать про те, що жодна з основних функцій заробітної плати практично не враховувалась у тій мірі, в котрій вона повинна стимулювати робітників до високоефективної та високопродуктивної праці. Та система оплати праці, яка існувала, орієнтувалася на рішення лише виробничих задач.

З позиції суспільства дієвість всієї структурної побудови системи оплати праці повинна визначатися деякими критеріями:

— наскільки в оплаті праці реалізуються її головні цілі — відтворювання робочої сили та утримування сім'ї;

— наскільки оплата праці сприяє посиленню інтенсивності виробництва та підвищенню якості продукції;

— наскільки оплата праці сприяє росту продуктивності праці.

Для того, щоб ці критерії враховувались, необхідно, щоб заробітна плата формувалася відповідно рівню затрат праці та його ефективності. Розбіжності в рівні технічної та технологічної оснащеності всього виробництва і кожного робочого місця є основною причиною розбіжностей у складності, інтенсивності, якості індивідуальної праці, що обумовлює відносну відокремленість вкладу кожного робітника на відповідному структурному рівні виробництва. Щоб виправити становище, необхідно науково обґрунтувати оптимальний рівень заробітної плати, який дозволив би забезпечити повне відтворення робочої сили з урахуванням всіх особливостей кожного об'єкта використання живої праці.

Рада Федерації профспілки робітників кооперації та інших форм вільного підприємництва відстоює ідею так званої «соціальної заробітної плати», згідно якої її розмір повинен дорівнювати вартості робочої сили. Згідно Резолюції відносно вартості робо-

чої сили, яка була прийнята на XI Міжнародній конференції з питань статистики праці, під вартістю робочої сили слід розуміти витрати на найом робочої сили [2].

Статистичне визначення вартості робочої сили включає в себе оплату виконаної роботи, витрати за оплачений, але не відпрацьований час, премії та допомоги, витрати на утримування житла персоналу, на професійну підготовку, спецодяг та інше, а також податки, які розглядаються як витрати на робочу силу. Всі статті витрат детально розглянуті в Типовій міжнародній класифікації витрат на робочу силу. Так, за даними Національної ради французьких підприємців, витрати на робочу силу в складі її вартості досягають більше 50 %.

Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 160 «Про статистику праці» і тому класифікація витрат обов'язкова для їх обліку та закріплення в національному трудовому законодавстві.

Склад витрат на оплату праці регламентується «Інструкцією про склад засобів, які направлені на споживання» від 22 лютого 1993 р., відповідними доповненнями і Основним положенням про склад витрат виробництва (обороту) та формування фінансових результатів на підприємствах і в організаціях України (затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 1993 р, № 764). До засобів, які направлені на споживання, відносяться витрати на оплату праці (фонд оплати праці) всіх робітників підприємств, організацій, які складаються з наступних компонентів:

- 1) фонд основної заробітної плати (відносять до собівартості);
- 2) фонд додаткової оплати (формують за рахунок прибутку)
- 3) грошові виплати (витрати підприємства для надання матеріальної допомоги, трудових і соціальних пільг робітникам) та заохочень (здійснюються за рахунок прибутку);
- 4) дохід (дивіденди, відсотки), які виплачені по акціям і вкладам членів трудового колективу (акціонерного товариства).

Важливо з'ясувати, що і основна, і додаткова заробітні плати складають оплату за витрачену працю. З цього приводу виникають два різних поняття: реальна і номінальна заробітна плата. Номінальна заробітна плата — сума грошей, яка отримана робітником за витрачену працю. Реальна заробітна плата — це кількість товарів і послуг, які можна отримати за номінальну заробітну плату, іншими словами, реальна заробітна плата — купівельна здатність номінальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата залежить від номінальної та цін на придбанні товари і послуги. Розмір реальної заробітної плати у відсотках можна визначити, якщо відняти відсоткові зміни в рівні

цін від відсоткових змін у номінальній заробітній платі. Так, зміни нормальної заробітної плати на 18 % при збільшенні цін на 10 % дає приріст реальної заробітної плати на 8 %. Треба відзначити, що номінальна і реальна заробітні плати не завжди змінюються в одному напрямку. Наприклад, одночасно номінальна заробітна плата може збільшитися, а реальна знизитися, коли ціни на товари зростають швидше, чим номінальна заробітна плата, що ми можемо спостерігати в наш час.

Особливе місце в організації оплати праці займає мінімальна заробітна плата (МЗП) — встановлений державою розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися фактично виконана найманим працівником повна місячна, погодинна норма праці (обсяг робіт). У мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. В Україні мінімальна заробітна плата в 1997 р. складала 70,9 грн. Потім вона зросла до 90 грн, з 1 липня 2000 р. досягнула 118 грн, зараз складає 332. Мінімальна заробітна плата — один із інструментів участі держави в регулюванні оплати праці. Мінімальна зарплата в країнах Західної, Центральної та Східної Європи має наступний розмір: Франція — 1090 євро, Великобританія — 980 євро, Словаччина — 148 євро, Литва — 125 євро, Україна — 36 євро, Росія — 19,8 євро.

Вперше поняття «мінімальна заробітна плата» було введено на стику XIX і XX ст. в Новій Зеландії та Австралії. Потім в 1928 р. МОП прийняла Конвенцію «Про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати». Американський вчений Дж. Стілгер першим зробив припущення, що інститут мінімальної заробітної плати на конкурентному ринку праці сприяє збільшенню безробіття (рис. 1) [4].

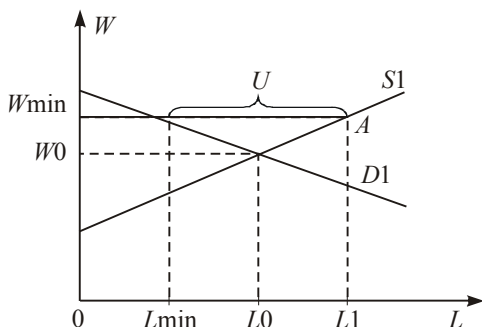


Рис. 1. Ефект мінімальної заробітної плати

Якщо до введення мінімальної заробітної плати параметри рівноваги на ринку праці були W_0 і L_0 , то після встановлення мінімальної заробітної плати (W_{\min}) пропозиція праці і попит на неї вже не будуть рівними. При такій заробітній платі готові працювати L_1 осіб, роботодавці наймуть лише L_{\min} осіб. Лінія пропозиції праці стане ломаною лінією ($W_{\min}AS_1$). Безробіття (U) досягне $L_1 - L_{\min}$ осіб. Тобто введення мінімальної заробітної плати збільшує кількість безробітних. Однак даний висновок підтверджується далеко не завжди. В сферу дії закону про мінімальну заробітну плату практично ніколи не попадає весь ринок праці. Модель мінімальної зарплати з неповним обхватом ринку (модель двосекторного ринку) дозволить пояснити, чому з введенням законодавчого мінімуму зарплати безробіття може і не зрости. Загальний випадок двосекторного ринку праці представлений на рис. 2 (пропозиція праці в обох секторах достатньо еластична). Нехай W_0 — первісна рівноважна зарплата, а сумарна зайнятість на конкурентному ринку праці складається з зайнятості в обох секторах ($L_{0a} + L_{0b}$). Після введення мінімальної зарплати в першому секторі зайнятість падає з L_{0a} до L_{ma} , хоча за зарплату W_{\min} згодні працювати L_{1a} робітників. Відповідно, вимушене безробіття повинно становити $L_{1a} - L_{ma}$.

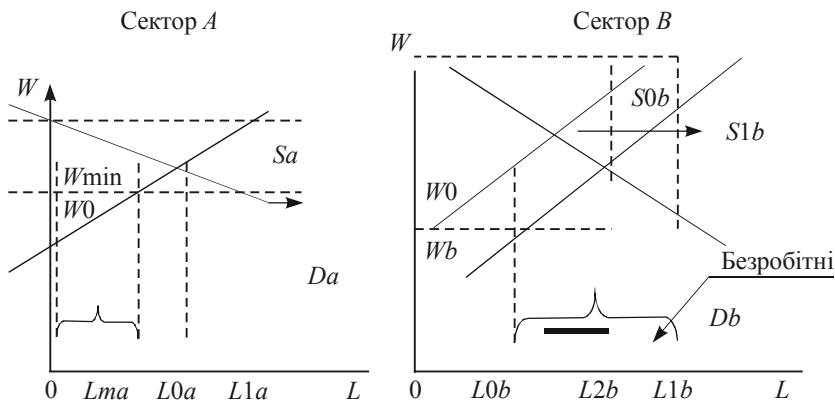


Рис. 2. Модель двосекторного ринку при еластичній пропозиції праці

Але частина безробітних ($L_{0a} - L_{ma}$), а саме ті, хто не претендує на більш високі заробітки і згодні на зарплати не вище W_0 , шукають собі місце в секторі В; рівновага відрізків, які визначені круглими скобками, показує, що прихід туди зсуває криву пропо-

зиції $S0b$ вправо на величину $L1d - L0b - L0a - Lma$. Оскільки графік попиту на працю має від'ємний нахил, роботу отримують не всі бажаючі, а тільки $L2b - L0b$ осіб. Тому зайнятість у другому секторі зростає менше, і частина людей ($L1d - L2b$) залишиться без роботи (відрізок виділений жирною рисою). Звідси можна зробити висновок, що тільки при нульовій еластичності пропозиції праці введення мінімальної заробітної плати не призведе до скорочення зайнятості; в інших випадках зниження зайнятості тим більше, чим вище еластичність пропозиції праці в секторі В. Модель двосекторного ринку ілюструє, що збільшення зарплати для одних обертається її зменшенням для інших або ростом безробіття, а скоріше і тим, і іншим. У той же час безробіття може збільшитися зовсім незначно.

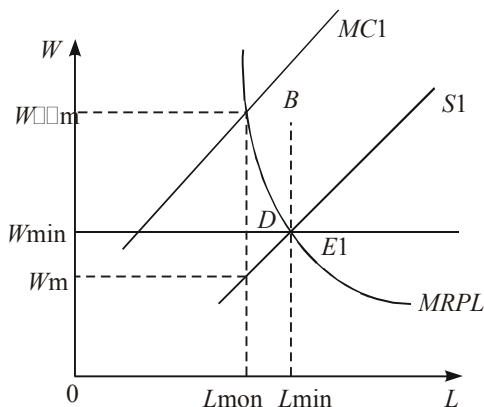


Рис. 3. Мінімальна зарплата в умовах монопсонії на ринку праці

Можлива така ситуація, коли введення мінімальної зарплати приведе не до зниження, а до росту — і зайнятості, і зарплати. Таке може статися, коли в якості роботодавця виступає монопсоніст (єдиний наймач). Як бачимо з рис. 3, якщо мінімальна зарплата W_{min} перевищує монопсонічний рівноважний рівень W_m , графік пропозиції праці приймає вигляд лінії $W_{min}CE1S1$, тому що тепер всі робітники (від 0 до L_{min}) будуть вимагати зарплату W_{min} . Лінія граничних витрат стане ломаною ($W_{min}CBMC1$), оскільки на ділянці до L_{min} граничні витрати постійні та рівні W_{min} . Порівнюючи граничну виручку з граничними витратами, роботодавець бачить, що в умовах дії закону про мінімальну заробітну плату йому вигідно збільшувати зай-

нятість з L_{mon} до L_{min} , тому що при зарплаті W_{min} додаткові робітники приносять йому додатковий дохід (поки лінія MRP_l розташована вище лінії Sl). У результаті підвищення мінімальної заробітної плати викличе подвійний позитивний ефект: деякий час буде збільшуватися і зарплата, і зайнятість, при цьому остання досягне максимального значення, коли горизонтальна лінія W_{min} пройде через точку E_1 ; зарплата ж буде підвищуватися, поки $W_{min} < W_m$.

На практиці встановлення рівня мінімальної зарплати пов'язано з цілями та можливостями політики держави, рівнем розвитку суспільства у відповідний проміжок часу. Єдиного підходу до визначення мінімальної заробітної плати немає, але часто вона слугує ефективним інструментом регулювання економічної діяльності, оптимізації розподілу доходів, підвищення купівельної спроможності громадян. У більшості країн основним критерієм при визначенні розмірів мінімальної заробітної плати слугує задоволення нагальних потреб робітника та його сім'ї, обсяги і темпи росту національного доходу, рівень зайнятості, платіжний баланс країни та ін. Таким чином досягається компроміс між соціальними потребами населення та економічними можливостями суспільства. В багатьох країнах, що розвиваються, здійснюються спроби кількісно визначити набір товарів, які задовольняють потреби робітника, підрахувати їх вартість. На думку закордонних спеціалістів, збільшення мінімальної заробітної плати — продуктивніший шлях боротьби з бідністю, ніж використання різних форм соціального забезпечення, оскільки не викликає у людей утриманських настроїв, підвищує стимулюючу функцію зарплати, полегшує для роботодавців тягар податків на соціальні потреби. Правильно визначений рівень мінімальної зарплати, як показує світовий досвід, покращує соціально-економічну ситуацію: збільшення споживчого попиту стимулює розвиток виробництва, посилює мотивацію робітників, зменшується диференціація доходів, знижується напруга в суспільстві.

Однак введення (та підвищення) мінімальної заробітної плати супроводжується побічними ефектами, із-за яких ускладнюється досягнення основної цілі — зниження рівня бідності. Крім підвищення безробіття, це ще й посилення інфляції в результаті підвищення сукупного попиту.

В Україні та інших країнах СНД інфляційні процеси іноді не передбачувані. В 1993 р. рівень інфляції склав 10000 %, в 1996 р. — 39,7 %, в 1999 р. — 21,7 %, а в першому кварталі 2005 р. рівень інфляції в Україні склав — 13,5 % (табл. 1).

Таблиця 1

РІВЕНЬ ІНФЛЯЦІЇ (1 квартал 2005 року до 1 кварталу 2004 р.)

1	2
Україна	13,5 %
Росія	13,1%
Азербайджан	13,1 %
Молдова	13 %
Беларусь	12,4 %
Грузія	9,4 %
Казахстан	6,9 %
Таджикистан	5,7 %
Вірменія	4,4 %
Киргизія	3 %

Але за прогнозами Міжнародного центру перспективних досліджень, рівень інфляції в Україні до кінця 2005 р. збільшиться до 16 %. За даними Держкомстату темпи росту зарплати в середньому по Україні за перший квартал практично в два рази перевищили рівень інфляції [5]. Але ж адміністративне підвищення зарплати — неринкова міра, а тому здатна негативно впливати на ефективність розподілу ресурсів в економіці. Безумовно, в ринковій економіці зарплата повинна зростати не механічно, а залежно від якості людського капіталу, його ринкової віддачі, рівня продуктивності праці. Дія ринкового механізму забезпечує цей зв'язок та сприяє адекватній оцінці праці, але для того, щоб ринок праці міг виконувати свою роль (відносно кожного робітника), він повинен функціонувати, не підлягаючи впливу неринкових, у тому числі адміністративних факторів.

В якості умов успішного функціонування ринкового механізму можна назвати:

- високий рівень трудової мобільності (як професійної, так і територіальної);
- відсутність трудової дискримінації;
- гнучке трудове законодавство (в поєднанні з жорсткою відповідальністю за його порушення);
- відсутність монопсонії на ринку праці.

Крім цього, на ринку праці ринкові сили можуть проявлятися в повній мірі (дозволяючи виявити зв'язок між рівнем трудової винагороди, якістю і продуктивністю праці) лише при умові, що і ринки інших факторів виробництва достатньо конкурентні. Інакше кажучи, монополізація ринків, існування на них вхідних бар'єрів (адміністративних і економічних), надмірне втручання держави в економічну діяльність (податкове, митне, не кажучи вже про адміністративне) слід розглядати як реальні перепони ефективному функціонуванню ринку праці. Проте такий неринковий фактор, як встановлення і підвищення мінімальної заробітної плати, є доречним і необхідним. Але тільки як додаток до ринкових механізмів. Лінія поведінки держави в сфері оплати праці повинна бути наступною:

- мінімальна зарплата зростає, наближаючись до рівня прожиткового мінімуму (або як пропонують деякі економісти до 30% середньої зарплати), одночасно проводяться реструктуризація економіки і реформи, які сприяють економічному зростанню,

- рівні мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму періодично переглядаються (відповідно до інфляції),

- розрахунок мінімальної заробітної плати проводиться кожним регіоном самостійно на підставі державної методики (при цьому регіональний рівень мінімальної зарплати не повинен бути нижчим за державний),

- змінюється податкове законодавство, зменшується податковий тягар.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. — К: Ін-т законодавства, 1997. — т. 8. — С. 172.
2. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) — К.: МАУП, 2003. — С. 167.
3. *Мазин А.* Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. — 2004 — № 6. — С. 61—68.
4. *Stigler G.* The Economics of Minimum Wage Legislation // American Economic Review 36, 1946. — P. 361—363.
5. *Горбенко Р.* Грустные «достижения» // Финансы для всех — 14.05-20.05.2005 — № 11(26) — С. 6.

Стаття надійшла до редакції 06.01.2006